

**Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie priorytetów ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020**

(2010/C 324/02)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ I PRZEDSTAWICIELE RZĄDÓW PAŃSTW CZŁONKOWSKICH ZEBRANI W RADZIE,

ŚWIADOMI, ŻE:

1. W dniu 12 listopada 2002 r. Rada zatwierdziła rezolucję w sprawie promowania ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>(1)</sup>, na której to rezolucji oparli się później ministrowie odpowiedzialni za kształcenie i szkolenie zawodowe w państwach członkowskich UE, krajach EFTA/EOG i krajach kandydujących, Komisja oraz europejscy partnerzy społeczni, przyjmując na posiedzeniu w Kopenhadze w dniach 29–30 listopada 2002 r. deklarację pomyślaną jako strategia poprawy wyników, jakości i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego (zwana „procesem kopenhaskim”).
2. W zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie<sup>(2)</sup> doradzono państwom członkowskim, by w ramach krajowych strategii uczenia się przez całe życie starały się umożliwić wszystkim nabycie kompetencji kluczowych, dzięki czemu wszyscy młodzi ludzie mieliby szansę rozwinąć te kompetencje do poziomu, który wystarczy do dalszej nauki i życia zawodowego.
3. W rezolucji Rady z dnia 15 listopada 2007 r. pt. „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”<sup>(3)</sup> zwrócono uwagę, że należy niezwłocznie zacząć prognozować, jakie umiejętności będą potrzebne ludziom w przyszłości w nowych miejscach pracy w społeczeństwie opartym na wiedzy, i wprowadzić w życie środki służące dopasowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji do potrzeb gospodarki oraz zapobieganiu potencjalnym niedoborom wykwalifikowanej kadry.
4. W konkluzjach Rady z dnia 22 maja 2008 r. w sprawie uczenia się dorosłych<sup>(4)</sup> uznano, że uczenie się dorosłych może odegrać kluczową rolę w realizacji celów strategii lizbońskiej, ponieważ sprzyja spójności społecznej, zapewnia obywatelom umiejętności potrzebne do znajdowania nowych miejsc pracy oraz pomaga Europie lepiej reagować na wyzwania globalizacji; zwrócono się także do państw członkowskich o podjęcie konkretnych działań związanych z uczeniem się dorosłych.
5. W konkluzjach Rady z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie mobilności młodzieży<sup>(5)</sup> zwrócono się do państw członkowskich, by umożliwiły wszystkim młodym ludziom odbywającym kształcenie i szkolenie zawodowe wzięcie udziału w programach mobilności oraz by poszerzyły ofertę mobilności w kontekście kształcenia i szkolenia zawodowego.
6. W rezolucji Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie<sup>(6)</sup> podkreślono, że należy pomagać obywatelom w rozpoznawaniu posiadanych umiejętności i w wyznaczaniu sobie celów edukacyjnych niezbędnych do poszerzenia szans zawodowych.
7. W konkluzjach Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie zacieśniania partnerstw między instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi a partnerami społecznymi, zwłaszcza pracodawcami, w kontekście procesu uczenia się przez całe życie<sup>(7)</sup> zachęcono państwa członkowskie do aktywnego promowania takich partnerstw.
8. W konkluzjach Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020)<sup>(8)</sup> ustanowiono współpracę na okres do roku 2020, obejmując ją całością systemów kształcenia i szkolenia i umieszczając ją w kontekście uczenia się przez całe życie.
9. W konkluzjach z dnia 25–26 marca 2010 r. i 17 czerwca 2010 r.<sup>(9)</sup> Rada Europejska ustanowiła – w kontekście strategii „Europa 2020” – dwa podstawowe cele związane z kształceniem i szkoleniem. Zwróciła się także do Komisji o wskazanie, jakie działania należy podjąć na szczeblu UE w celu zrealizowania tej strategii – zwłaszcza za pomocą konkretnych projektów przewodnich.
10. W konkluzjach Rady z dnia 11 maja 2010 r. w sprawie kompetencji pomagających uczyć się przez całe życie i sprzyjających nowym umiejętnościom w nowych miejscach pracy<sup>(10)</sup> zaapelowano do państw członkowskich, by postarały się bardziej wspierać nabywanie, uaktualnianie i rozwijanie wszelkich kompetencji w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz by wspierały kształcenie, szkolenie i doskonalenie zawodowe nauczycieli i szkoleniowców zaangażowanych w ten rodzaj edukacji, umożliwiając im tym samym m.in. podejmowanie nowych zadań wynikających z podejścia opartego na kompetencjach.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 13 z 18.1.2003, s. 2.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 394 z 30.12.2006, s. 10.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 290 z 4.12.2007, s. 1.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 140 z 6.6.2008, s. 10.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 320 z 16.12.2008, s. 6.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 319 z 13.12.2008, s. 4.

<sup>(7)</sup> Dok. 9876/09.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 119 z 28.5.2009, s. 2.

<sup>(9)</sup> Odpowiednio: dok. EUCO 7/1/10 REV 1 i EUCO 13/1/10 REV 1.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 135 z 26.5.2010, s. 2.

11. W konkluzjach Rady z dnia 10–11 maja 2010 r. w sprawie społecznego wymiaru kształcenia i szkolenia <sup>(11)</sup> zwrócono się do państw członkowskich, by bardziej zadbały o możliwość nabywania kompetencji kluczowych w ramach ścieżek i programów zawodowych i lepiej odpowiadały na potrzeby osób uczących się ze środowisk defaworyzowanych,

PODKREŚLAJĄ, ŻE:

- Zarówno kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET), jak i doskonalenie zawodowe (C-VET) służą dwójakemu celowi: mają zwiększać zatrudnialność i wzrost gospodarczy oraz reagować na szeroko pojęte wyzwania społeczne, zwłaszcza przyczyniać się do spójności społecznej. Powinny oferować młodzieży oraz dorosłym atrakcyjne i ambitne możliwości kariery zawodowej i powinny być równie atrakcyjne dla kobiet jak mężczyzn, dla osób o dużym potencjale oraz dla tych, którym z różnych powodów grozi wykluczenie z rynku pracy.
- Europejski rynek pracy stanie w przyszłości równocześnie przed problemem starzenia się ludności oraz zmniejszania się liczby młodych ludzi, którzy rozpoczynają podstawowe kształcenie i szkolenie, i tych, którzy wchodzi na rynek pracy. Będzie musiał także sprostać wyzwaniom wynikającym z nieustannego rozwoju technologicznego i ze zmieniających się wymogów gospodarczych. W efekcie dorośli – zwłaszcza starsi wiekiem – będą coraz częściej zmuszeni uaktualniać i poszerzać posiadane umiejętności i kompetencje drogą doskonalenia zawodowego.
- Obecne pogorszenie koniunktury gospodarczej może poważnie wpłynąć na inwestycje w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. W obliczu ograniczeń budżetowych, aby zapewnić trwałe finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zagwarantować skuteczny przydział i sprawiedliwą dystrybucję środków, potrzebne są nowatorskie rozwiązania.
- Niedopasowanie umiejętności do popytu na nie może być przeszkodą dla produktywności, wzrostu i konkurencyjności. Należy prognozować zapotrzebowanie na umiejętności oraz ich potencjalne braki na wszystkich szczeblach kwalifikacji, a wyniki takich prognoz uwzględniać w polityce i praktyce, by zwiększyć adekwatność kształcenia i szkolenia zawodowego względem potrzeb gospodarczych, indywidualnych i społecznych.
- Nadawanie formy kształceniu i szkoleniu zawodowemu jest wspólnym zadaniem rządów krajowych, partnerów społecznych, pracodawców i innych odpowiednich stron, np. organizacji sektorowych, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, nauczycieli, szkoleniowców oraz osób uczących się: ściślejsza współpraca leży w ich wspólnym interesie.
- W polityce europejskiej i politykach krajowych należy zdecydowanie uwzględnić fakt, że w społeczeństwie

opartym na wiedzy kompetencje i umiejętności zawodowe są równie ważne co kompetencje i umiejętności akademickie.

- Z uwagi na rolę, jaką kształcenie i szkolenie zawodowe odgrywa w europejskim społeczeństwie i europejskich gospodarkach, należy utrzymać wysoki poziom w tej dziedzinie oraz wciąż go podnosić. Od światowej klasy kształcenia i szkolenia zawodowego w ogromnej mierze zależy, czy Europa zachowa pozycję największego światowego eksportera wyrobów przemysłowych. Wysoce efektywny sektor kształcenia i szkolenia zawodowego jest bardzo ważny także dla zachowania europejskiego modelu społecznego,

UZNAJĄ, ŻE:

Proces kopenhaski w zasadniczy sposób pomógł wyeksponować znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym <sup>(12)</sup>. Współpraca podjęta w ramach tego procesu doprowadziła do uzgodnienia wspólnych europejskich celów, do dyskusji o krajowych modelach i inicjatywach, a także do wymiany sprawdzonych rozwiązań na szczeblu europejskim. Ważę kształcenia i szkolenia zawodowego jeszcze bardziej uwydatnia obecny kryzys gospodarczy. Wzrastającej świadomości nie zawsze jednak towarzyszą dodatkowe zasoby i środki.

Europejska współpraca w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego przyniosła wiele istotnych zmian w politykach krajowych i doprowadziła do stworzenia ważnych europejskich instrumentów służących zwiększaniu przejrzystości, uznawaniu kwalifikacji i kompetencji oraz zapewnianiu jakości: Europassu <sup>(13)</sup>, europejskich ram kwalifikacji (EQF) <sup>(14)</sup>, europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) <sup>(15)</sup>, a także europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET) <sup>(16)</sup>.

Europejskie ramy kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie wspierają i promują wprowadzanie całościowych krajowych ram kwalifikacji – obejmujących kształcenie ogólne, kształcenie i szkolenie zawodowe oraz szkolnictwo wyższe i nakierowanych na efekty uczenia się. Ponieważ zmieniła się perspektywa: proces uczenia się ma być zorientowany nie na nakłady, ale na efekty uczenia się, takie ramy dają szansę uczyć się przez całe życie i pomagają lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy. W większości krajów coraz wyraźniej widać – w polityce i praktyce – przesunięcie akcentu z nakładów na efekty.

Państwa członkowskie coraz częściej przekonują się, że narzędzia europejskie mogą sprzyjać przejrzystości, przenikalności, elastyczności i inkluzywności krajowych systemów kwalifikacji. Jednak nie wszystkie dostępne narzędzia europejskie są obecnie w pełni wykorzystywane. Choć wyłania się już europejski obszar kształcenia i szkolenia, nie osiągnięto jeszcze pierwotnego celu, którym było usunięcie barier utrudniających mobilność. Mobilność edukacyjną w kształceniu i szkoleniu zawodowym należy ciągle zwiększać.

<sup>(12)</sup> Zob. sprawozdanie z postępów prac za 2010 r. (Cedefop i Europejska Fundacja Kształcenia).

<sup>(13)</sup> Decyzja nr 2241/2004/WE (Dz.U. L 390 z 31.12.2004, s. 6).

<sup>(14)</sup> Zob. Dz.U. C 111 z 6.5.2008, s. 1.

<sup>(15)</sup> Zob. Dz.U. C 155 z 8.7.2009, s. 11.

<sup>(16)</sup> Zob. Dz.U. C 155 z 8.7.2009, s. 1.

<sup>(11)</sup> Zob. przypis 10.

Proces kopenhaski poszerzył rolę kształcenia i szkolenia zawodowego w ramach strategii lizbońskiej (2000–2010), podobnie więc niniejsze konkluzje powinny pomóc zrealizować priorytety nowej strategii „Europa 2020” na rzecz zatrudnienia i wzrostu gospodarczego oraz związanych z nią projektów przewodnich. Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno także odegrać przypadającą mu rolę w realizacji dwóch podstawowych celów z dziedziny edukacji, które należy osiągnąć do 2020 roku: w zwiększeniu do co najmniej 40 % odsetka osób w wieku 30–34 lata posiadających wykształcenie wyższe lub równoważne oraz w zmniejszeniu do poniżej 10 % odsetka osób przedwcześnie kończących naukę.

Cele w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być również spójne z ogólnymi celami i priorytetami strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia (ET 2020). Europejska współpraca podejmowana w ramach procesu kopenhaskiego powinna przyczynić się do powstawania europejskiego obszaru kształcenia i szkolenia, w którym kwalifikacje zdobyte w jednym kraju europejskim są uznawane w pozostałych, dzięki czemu stymuluje się mobilność młodzieży i dorosłych. Z jednej strony różnorodność europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego jest atutem, który pozwala uczyć się od siebie nawzajem. Z drugiej – potrzebne są przejrzystość i wspólne podejście do zapewniania jakości, by tak różnorodne systemy były dla siebie nawzajem wiarygodne,

ZGADZAJĄ SIĘ, ŻE:

Współpracy prowadzonej w ramach procesu kopenhaskiego należy nadać nowy impuls. Ponieważ proces ten jest integralną częścią strategicznych ram współpracy ET 2020, cele w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być zgodne z celami ogólnymi wyznaczonymi w tych ramach. Ponadto weryfikując proces kopenhaski, należy wziąć pod uwagę dotychczasowe doświadczenia oraz nowe wyzwania, a także ewoluujący kontekst polityczny dekady 2011–2020, zwłaszcza strategię „Europa 2020”.

Z pełnym poszanowaniem zasady pomocniczości uprasza się zatem państwa członkowskie, by rozważyły możliwość przyjęcia następujących elementów:

- I. Ogólnej wizji kształcenia i szkolenia zawodowego w roku 2020;
- II. Celów strategicznych na lata 2011–2020 wraz z kilkoma pomocniczymi celami przekrojowymi;
- III. Zasad zarządzania procesem kopenhaskim i przejmowania za niego odpowiedzialności;
- IV. Krótkoterminowych celów na pierwsze cztery lata (2011–2014),

szczegółowo opisanych w częściach I–IV.

## I. OGÓLNA WIZJA KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W ROKU 2020

Do roku 2020 europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny stać się bardziej atrakcyjne, adekwatne, sprzyjające karierze zawodowej, nowatorskie, dostępne i elastyczne niż w roku 2010 i powinny służyć wybitnym osiągnięciom i równości w procesie uczenia się przez całe życie, oferując:

- atrakcyjne i inkluzywne kształcenie, szkolenie i doskonalenie zawodowe, wysoko wykwalifikowaną kadrę nauczycielską i szkoleniową, nowatorskie metody nauki, infrastrukturę i udogodnienia o dobrej jakości, dużą adekwatność względem rynku pracy, a także ścieżki dalszego kształcenia i szkolenia,
- wysokiej jakości kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET), które uczący się, rodzice i społeczeństwo mogliby postrzegać jako atrakcyjną, równie wartościową co kształcenie ogólne alternatywę edukacyjną. Kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET) powinno wyposażać uczących się zarówno w kompetencje kluczowe, jak i w konkretne umiejętności zawodowe,
- pracownikom, pracodawcom, niezależnym przedsiębiorcom oraz bezrobotnym łatwo dostępne, sprzyjające karierze zawodowej doskonalenie zawodowe, pomagające zarówno rozwijać kompetencje, jak i zmieniać ścieżkę zawodową,
- elastyczność systemową, stosując podejście oparte na efektach uczenia się, sprzyjając elastycznym ścieżkom nauki, umożliwiając przemieszczanie się w ramach różnych podsystemów kształcenia i szkolenia (edukacja szkolna, kształcenie i szkolenie zawodowe, szkolnictwo wyższe, edukacja dorosłych), a także dbając o walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, w tym kompetencji nabytych w miejscu pracy,
- europejski obszar kształcenia i szkolenia, cechujący się przejrzystymi systemami kwalifikacji pozwalającymi na transfer i akumulację efektów uczenia się, na uznawanie kwalifikacji i kompetencji oraz na zwiększanie mobilności transnarodowej,
- osobom odbywającym kształcenie i szkolenie zawodowe i osobom za tę edukację odpowiedzialnym znacznie większe możliwości mobilności transnarodowej,
- łatwo dostępne przez całe życie, dobre jakościowo usługi informacyjne i doradcze, tworzące spójną sieć i pozwalające obywatelom UE podejmować rozsądne decyzje i kierować swoją nauką i życiem zawodowym, także wbrew tradycyjnym ścieżkom wybieranym przez daną płęć.

## II. STRATEGICZNE CELE NA LATA 2011–2020

### 1. Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia zawodowego – podnoszenie jego atrakcyjności i adekwatności <sup>(17)</sup>

Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno się cechować dużą adekwatnością względem rynku pracy i rozwoju kariery zawodowej. Aby zwiększyć atrakcyjność tego kształcenia i szkolenia, państwa członkowskie powinny realizować następujące cele i działania:

#### 1.1. Uczynić z kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) atrakcyjną opcję edukacyjną

- a) podnieść jakość kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) (zob. także pkt 1.2), zwiększając kwalifikacje i kompetencje nauczycieli, szkoleniowców i kadry kierowniczej szkół, wprowadzając elastyczne ścieżki łączące wszystkie szczeble edukacji, a także propagując wiedzę o możliwościach, jakie daje kształcenie i szkolenie zawodowe. Ma to szczególne znaczenie w tych państwach członkowskich, w których kształcenie i szkolenie zawodowe bywa niedoceniane;
- b) zachęcać do działań praktycznych oraz do zapewniania dobrych jakościowo informacji i porad, które pozwalałyby młodszym uczniom realizującym obowiązek szkolny i ich rodzicom zapoznać się z różnymi branżami i możliwościami kariery zawodowej;
- c) dopilnować, by w programach kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) znalazły się kompetencje kluczowe, i opracować odpowiednie sposoby ich oceniania;
- d) organizować w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) zajęcia dydaktyczne, które sprzyjałyby rozwijaniu umiejętności kierowania karierą zawodową;
- e) dać osobom obywającym kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET) dostęp do odpowiedniego, nowoczesnego sprzętu technicznego, materiałów dydaktycznych i infrastruktury. Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni rozważyć dzielenie się kosztami i sprzętem lub służącą temu współpracę z przedsiębiorstwami. Należy także promować uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy w przedsiębiorstwach, które dysponują stosowną infrastrukturą;
- f) śledzić – za pomocą krajowych systemów monitorowania – przechodzenie absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego na rynek pracy lub podejmowanie przez nich dalszego kształcenia i szkolenia.

#### 1.2. Dbać o wybitny poziom, jakość i adekwatność kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego

##### 1.2.1. Zapewnianie jakości

- a) Atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego zależy w pierwszym rzędzie od jego wysokiej jakości. Aby jakość ta rosła, zwiększały się przejrzystość i wiarygodność, poszerzała mobilność pracowników

i osób uczących się, a uczenie się przez całe życie było coraz powszechniejsze, państwa członkowskie powinny – zgodnie z zaleceniem EQAVET – stworzyć ramy zapewniania jakości.

- b) Do końca 2015 roku państwa członkowskie powinny ustanowić na szczeblu krajowym wspólne ramy zapewniania jakości, które obejmowałyby organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego i które miałyby zastosowanie także do afiliowanego uczenia się w miejscu pracy oraz były kompatybilne z ramami EQAVET.

##### 1.2.2. Kwalifikacje nauczycieli, szkoleniowców i innych osób zawodowo zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym

- a) Państwa członkowskie powinny ulepszyć kształcenie i doskonalenie nauczycieli, szkoleniowców, mentorów i doradców, tworząc elastyczną ofertę szkoleniową i dokonując odpowiednich inwestycji. Cel ten staje się naglący w obliczu starzenia się europejskich nauczycieli i szkoleniowców, zmian na rynkach pracy i w środowisku pracy oraz potrzeby przyciągania do zawodu osób jak najlepiej się do niego nadających. Należy zachęcać do organizowania staży dla nauczycieli i szkoleniowców w przedsiębiorstwach.
- b) Państwa członkowskie powinny wspólnie poszukiwać najlepszych rozwiązań i ustalić podstawowe zasady w odniesieniu do zmieniających się kompetencji i profili nauczycieli i szkoleniowców zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym. Można tego dokonać przy wsparciu ze strony Komisji Europejskiej i Cedefop, we współpracy z jego siecią nauczycieli i szkoleniowców odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie zawodowe.

##### 1.2.3. Adekwatność względem rynku pracy

Należy zwiększyć adekwatność zarówno kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i doskonalenia zawodowego (I-VET i C-VET) względem rynku pracy oraz szanse absolwentów na tym rynku, a w tym celu zastosować różne środki:

- a) władze państw członkowskich – szczebla krajowego, regionalnego lub lokalnego – powinny stwarzać okazje do ściślejszej współpracy szkół z przedsiębiorstwami, po to by z jednej strony nauczyciele mogli poszerzać swoją wiedzę o sposobach działania w miejscu pracy, a z drugiej – szkoleniowcy mogli zyskiwać ogólne umiejętności i kompetencje pedagogiczne;
- b) państwa członkowskie powinny zachęcać partnerów społecznych, przedsiębiorstwa, organizatorów kształcenia i szkolenia, służby zatrudnienia, organy publiczne, organizacje badawcze oraz inne stosowne strony do nawiązywania partnerstw, tak by można było skuteczniej przekazywać informacje o potrzebach rynku pracy oraz lepiej potrzeby te zaspokajać, rozwijając wiedzę, umiejętności i kompetencje. Pracodawcy i partnerzy społeczni powinni starać się jasno zdefiniować, jakich kompetencji i kwalifikacji będą potrzebować w krótszym i dłuższym okresie – zarówno w konkretnych sektorach, jak i przekrojowo. Należy kontynuować wypracowywanie

<sup>(17)</sup> Cel analogiczny do drugiego strategicznego celu przewidzianego w ramach współpracy ET 2020.

wspólnego języka<sup>(18)</sup>, który połączy świat kształcenia i szkolenia ze światem pracy i który będzie spójny z innymi instrumentami UE, np. z EQF;

- c) programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być bardziej zorientowane na efekty i lepiej odpowiadać na potrzeby rynku pracy. Cel ten należy uwzględnić w modelach współpracy z przedsiębiorstwami lub organizacjami branżowymi; w modelach tych należy przewidzieć także dostarczanie instytucjom kształcenia i szkolenia zawodowego informacji zarówno o szansach absolwentów na zatrudnienie, jak i o wskaźniku ich zatrudnienia;
- d) państwa członkowskie (a zwłaszcza organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego) powinny korzystać z informacji od służb poradnictwa zawodowego o podejmowaniu pracy lub dalszej nauki przez absolwentów i na podstawie tych informacji podnosić jakość i adekwatność kształcenia i szkolenia zawodowego;
- e) uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy, możliwe dzięki partnerstwu z przedsiębiorstwami i organizacjami nienastawionymi na zysk, powinno stać się elementem każdego programu kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET);
- f) państwa członkowskie powinny wspierać rozwój szkoleń mających charakter przyuczania do zawodu i lepiej o tym informować.

## 2. Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności<sup>(19)</sup>

### 2.1. Tworzenie elastycznego dostępu do szkoleń i kwalifikacji

#### 2.1.1. W odniesieniu do doskonalenia zawodowego

Aby kształcenie i szkolenie zawodowe mogło bardziej sprzyjać osiągnięciu do roku 2020 poziomu odniesienia, którym jest 15-procentowy wskaźnik dorosłych uczestniczących w kształceniu i szkoleniu, państwa członkowskie powinny:

- a) aktywnie zachęcać obywateli do uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym, a jego organizatorów do większego zaangażowania w nie, ze szczególnym uwzględnieniem osób stojących w obliczu zmiany stanu na rynku pracy (np. pracowników zagrożonych czy osób bezrobotnych) oraz grup defaworyzowanych;
- b) stworzyć stosowne ramy, które zachęcą przedsiębiorstwa do dalszego inwestowania w rozwój zasobów ludzkich i w doskonalenie zawodowe;

- c) zachęcać do elastyczności w organizacji szkoleń (np. uczenie się drogą elektroniczną, kursy wieczorowe, szkolenia w godzinach pracy itp.), po to by promować dostęp do szkoleń w różnych sytuacjach życiowych i dostosowywać się do różnych potrzeb. Doskonalenie powinno obejmować wszystkie sposoby nauki, w tym także szkolenia wewnątrz-zakładowe i uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy, i powinno być równie dostępne dla kobiet jak dla mężczyzn;
- d) zachęcać instytucje szkoleniowe i pracodawców do współpracy, zwłaszcza w szkoleniu licznych nisko wykwalifikowanych pracowników, którzy dysponują najwyższym wykształceniem średnim I stopnia i którzy skorzystaliby z podejścia włączającego podstawowe umiejętności do kształcenia i szkolenia zawodowego;
- e) nie później niż do roku 2015 przystąpić do tworzenia krajowych procedur uznawania i walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, uzupełnionych w stosownym przypadku krajowymi ramami kwalifikacji. Procedury te powinny skupiać się na wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach, niezależnie od kontekstu, w jakim je nabyto (np. szeroko pojęte uczenie się dorosłych, kształcenie i szkolenie zawodowe, doświadczenie zawodowe, a także wolontariat). Należy także szerzej uwzględnić wiedzę, umiejętności i kompetencje, które nie zawsze prowadzą do uzyskania pełnych formalnych kwalifikacji. W tym kontekście ważne jest ścisłe współdziałanie z innymi obszarami polityki, np. polityką młodzieżową, sportem, kulturą, sprawami społecznymi, zatrudnieniem;
- f) zastosować konkretne środki, by do doskonalenia zawodowego przystępowało więcej osób stojących w obliczu zmiany stanu na rynku pracy oraz więcej grup rzadko w doskonaleniu uczestniczących, np. kobiety, pracownicy nisko wykwalifikowani i pracownicy w starszym wieku. Państwa członkowskie powinny zwłaszcza próbować przez inwestycje zbliżyć odsetek nisko wykwalifikowanych osób w wieku 25–64 lata uczestniczących w procesie uczenia się przez całe życie do średniego odsetka dla tej grupy wiekowej.

#### 2.1.2. W odniesieniu zarówno do kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET), jak i doskonalenia zawodowego

- a) ułatwiać przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia na rynek pracy oraz zmienianie miejsca pracy, oferując zarówno młodzieży, jak i dorosłym zintegrowane usługi poradnictwa (służby zatrudnienia i doradztwa) oraz zapewniając umiejętność kierowania karierą zawodową. Kluczowe jest, by zaangażowani w to usługodawcy mogli łatwo i obiektywnie wymieniać informacje i rozwijać jakość usług poradnictwa;
- b) wprowadzić lub kontynuować w stosownym przypadku policealne/wyższe kształcenie i szkolenie zawodowe (na 5. lub wyższym poziomie EQF) i pomóc w osiągnięciu podstawowego celu UE, tzn. 40-procentowego wskaźnika osób o wykształceniu wyższym lub równorzędnym;

<sup>(18)</sup> Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji i zawodów (ESCO).

<sup>(19)</sup> Cel analogiczny do pierwszego strategicznego celu przewidzianego w ramach współpracy ET 2020.

- c) sprzyjać elastycznym ścieżkom między kształceniem i szkoleniem zawodowym, kształceniem ogólnym a szkolnictwem wyższym i poprzez umacnianie powiązań między nimi zwiększać możliwość przemieszczania się. Aby można było ten cel osiągnąć oraz zwiększać uczestnictwo w procesie uczenia się przez całe życie, państwa członkowskie powinny przyspieszyć tworzenie i wdrażanie całościowych krajowych ram kwalifikacji opartych na efektach uczenia się;
- d) Komisja i państwa członkowskie powinny działać na rzecz uspołnienienia dwóch europejskich systemów punktów i osiągnięć – ECVET i ECTS.

## 2.2. *Strategiczne podejście do nadawania kształceniu, szkoleniu i doskonaleniu zawodowemu wymiaru międzynarodowego oraz promowanie mobilności międzynarodowej*

- a) Globalizacja gospodarcza sprawia, że pracodawcy, pracownicy i niezależni przedsiębiorcy rozszerzają działalność poza granice własnego kraju.  
Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni ich w tym wspierać, nadając nauczonym treściom wymiar międzynarodowy i tworząc międzynarodowe sieci kontaktów z instytucjami partnerskimi.
- b) Państwa członkowskie powinny skłaniać władze lokalne i regionalne oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego – poprzez zachęty, programy finansowania (w tym europejskie fundusze strukturalne) oraz rozpowszechnianie sprawdzonych rozwiązań – do opracowywania strategii współpracy transgranicznej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, po to by skłaniać uczących się, nauczycieli, szkoleniowców i innych pracowników tej branży do większej mobilności. Państwa członkowskie powinny promować kształcenie i szkolenie zawodowe, które stwarza możliwość okresowej mobilności zagranicznej, w tym praktyki zawodowej, zachęca do niej, a najlepiej – ją obejmuje.
- c) Aby zachęcać do transnarodowej mobilności, państwa członkowskie powinny systematycznie korzystać z europejskich narzędzi służących zwiększaniu przejrzystości, takich jak EQF, ECVET i Europass, oraz powinny narzędzia te upowszechniać.
- d) Państwa członkowskie powinny w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego stwarzać uczącym się i nauczycielom szansę nauki języków obcych oraz oferować szkolenia językowe dostosowane do specyficznych potrzeb tej dziedziny, ze szczególnym uwzględnieniem znaczenia języków obcych dla współpracy transgranicznej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dla mobilności międzynarodowej.

## 3. *Zwiększanie kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości* <sup>(20)</sup>

***Stymulowanie innowacyjności, kreatywności i przedsiębiorczości oraz zachęcanie do korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych (zarówno w kształceniu i szkoleniu zawodowym (I-VET), jak i doskonaleniu zawodowym)***

Kreatywność i innowacyjność w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz korzystanie z nowatorskich metod nauki może

zachęcić osoby uczące się do kontynuowania kształcenia i szkolenia do czasu nabycia kwalifikacji. W ten sposób kształcenie i szkolenie zawodowe może się przyczynić do realizacji konkluzji Rady z dnia 22 maja 2008 r. w sprawie promowania kreatywności i innowacji <sup>(21)</sup>.

- a) Państwa członkowskie powinny aktywnie zachęcać organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego do tworzenia we współpracy z innowacyjnymi przedsiębiorstwami, ośrodkami projektowymi, sektorem kultury i instytucjami szkolnictwa wyższego tzw. partnerstw wiedzy. Powinno im to pomóc zyskać cenny wgląd w nowe trendy i w zapotrzebowanie na kompetencje oraz osiągnąć wybitny poziom zawodowy i rozwinąć innowacje. Takie partnerstwa mogłyby też pomóc we wprowadzaniu metod uczenia się opartych na doświadczeniu, w zachęcaniu do eksperymentowania i w modyfikowaniu programów nauczania.
- b) Należy korzystać z technologii informacyjno-komunikacyjnych, by jak najbardziej poszerzyć dostęp do szkoleń, promować aktywne uczenie się oraz rozwijać nowe metody w kształceniu i szkoleniu zawodowym prowadzonym zarówno w szkole, jak i w miejscu pracy.
- c) Państwa członkowskie powinny wspierać – w ścisłej współpracy z pracodawcami, organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego oraz krajowymi służbami wspierania przedsiębiorczości – inicjatywy służące promowaniu przedsiębiorczości w kształceniu, szkoleniu i doskonaleniu zawodowym. Aby to osiągnąć, powinny sprzyjać zapewnianiu stosownych środków finansowych – np. na materiały dydaktyczne, narzędzia wsparcia oraz tworzenie minifirm przez uczących się – i starać się zwiększać współpracę na szczeblu regionalnym.
- d) Państwa członkowskie powinny wspierać nowych i przyszłych przedsiębiorców, zachęcając absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego do podejmowania działalności gospodarczej oraz promując mobilność edukacyjną młodych przedsiębiorców.

## 4. *Promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej* <sup>(22)</sup>

### *Inkluzywne kształcenie, szkolenie i doskonalenie zawodowe*

Państwa członkowskie powinny oferować kształcenie i szkolenie zawodowe, które zwiększa szanse na zatrudnienie (zarówno w krótkim, jak i w długim okresie), sprzyja dobrej jakościowo karierze zawodowej, pozwala zyskać zadowalające doświadczenie zawodowe, pewność siebie, dumę i rzetelność zawodową oraz otwiera szanse na rozwój w życiu zawodowym i prywatnym. Aby ten cel osiągnąć, państwa członkowskie powinny:

- a) zadbać, by kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET) dawało osobom uczącym się zarówno konkretne kompetencje zawodowe, jak i szersze kompetencje kluczowe – w tym kompetencje przekrojowe – pozwalające dalej kształcić się i szkolić (w ramach edukacji zawodowej lub szkolnictwa wyższego), dokonywać wyborów zawodowych, funkcjonować na rynku pracy oraz na nim się przemieszczać. Wiedza, umiejętności i kompetencje nabyte podczas kształcenia i szkolenia zawodowego powinny pozwalać na kierowanie karierą zawodową i odgrywanie aktywnej roli w życiu społecznym;

<sup>(21)</sup> Dz.U. C 141 z 7.6.2008, s. 17–20.

<sup>(22)</sup> Cel analogiczny do trzeciego strategicznego celu przewidzianego w ramach współpracy ET 2020.

<sup>(20)</sup> Cel analogiczny do czwartego strategicznego celu przewidzianego w ramach współpracy ET 2020.

- b) upewnić się, czy systemy uczenia się dorosłych sprzyjają nabywaniu i rozwijaniu kompetencji kluczowych. Można tego dokonać we współpracy z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, ze społecznością lokalną, organizacjami społeczeństwa obywatelskiego itp.;
- c) zadbać – za pomocą środków zapobiegawczych i naprawczych – o jak największy wpływ kształcenia i szkolenia zawodowego na ograniczenie do poziomu poniżej 10 % odsetka osób przedwcześnie kończących naukę. Można to osiągnąć na przykład poprzez kształcenie i szkolenie zawodowe adekwatne względem rynku pracy, częstsze uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy i przyuczanie do zawodu, elastyczne ścieżki nauki, skuteczne poradnictwo, treści i metody dydaktyczne respektujące sposób życia i zainteresowania młodzieży, a jednocześnie poprzez utrzymywanie wysokiej jakości standardów kształcenia i szkolenia zawodowego;
- d) podjąć stosowne działania, by zapewnić dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego na zasadzie równości, zwłaszcza osobom i grupom zagrożonym wykluczeniem, przede wszystkim nisko wykwalifikowanym i niewykwalifikowanym, osobom o specjalnych potrzebach, osobom ze środowisk defaworyzowanych oraz pracownikom w starszym wieku. Uczestnictwo takich grup w kształceniu i szkoleniu zawodowym należy ułatwiać i stymulować za pomocą środków finansowych i innych, walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, a także za pomocą elastycznych ścieżek;
- e) w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego promować aktywność obywatelską, na przykład zachęcając do partnerstw między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a organizacjami społeczeństwa obywatelskiego lub – zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką krajową – sprzyjając reprezentowaniu osób uczących się w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego. Takie działania może się przyczynić do walidacji umiejętności i kompetencji nabytych w ramach wolontariatu.
- z czterema celami strategicznymi priorytetem państw członkowskich w najbliższych latach powinno być spójne i komplementarne korzystanie z różnych europejskich i krajowych instrumentów służących zwiększaniu przejrzystości, uznawaniu, zapewnianiu jakości i mobilności. Potrzebne jest skoordynowane zarządzanie tymi instrumentami w ramach procesu kopenhaskiego i dążenie do silniejszej synergii między nimi a instrumentami i zasadami procesu bolońskiego.
- c) Pogłębianie związków między polityką kształcenia i szkolenia zawodowego a innymi stosownymi dziedzinami polityki – Państwa członkowskie i Komisja Europejska powinny pogłębić związki między polityką kształcenia i szkolenia zawodowego a innymi stosownymi dziedzinami polityki, np. zatrudnieniem, gospodarką, badaniami i innowacyjnością, sprawami społecznymi, polityką młodzieżową, sportem i kulturą, po to by dostosować się do zintegrowanych wytycznych strategii „Europa 2020” i poszerzyć uznawanie kompetencji i kwalifikacji.
- d) Zwiększanie jakości i porównywalności danych wykorzystywanych do opracowywania polityki UE w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – Opracowywanie polityki kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu UE powinno się opierać na istniejących porównywalnych danych. Dlatego państwa członkowskie, korzystając z programu „Uczenie się przez całe życie”, powinny gromadzić stosowne, wiarygodne dane o kształceniu i szkoleniu zawodowym (w tym o mobilności w tej dziedzinie) i udostępniać je Eurostatowi. Państwa członkowskie i Komisja powinny wspólnie ustalić, które dane należy udostępnić w pierwszej kolejności.
- e) Dobre wykorzystywanie wsparcia UE – Aby wspierać uzgodnione priorytety w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym mobilność międzynarodową i reformy w państwach członkowskich, należy korzystać z europejskich funduszy strukturalnych oraz programu „Uczenie się przez całe życie”.

### 5. Cele przekrojowe, pomocnicze wobec czterech celów strategicznych

- a) Większa aktywność podmiotów zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe oraz lepsze eksponowanie rezultatów europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego – Większa aktywność podmiotów zaangażowanych w kształcenie i szkolenie zawodowe oznacza wyraźniejsze eksponowanie rezultatów europejskiej współpracy w tej dziedzinie. Komisja Europejska i państwa członkowskie powinny więc rozważyć możliwość zainwestowania w jasne i ukierunkowane działania informacyjne adresowane do różnych podmiotów na szczeblu krajowym i europejskim. Aby ułatwić korzystanie z istniejących instrumentów UE, należy udostępnić osobom uczącym się i wszystkim zaangażowanym stronom obszerne i dostosowane informacje.
- b) Skoordynowane zarządzanie europejskimi i krajowymi instrumentami z dziedziny przejrzystości, uznawania, zapewniania jakości oraz mobilności – Zgodnie

### III. ZASADY ZARZĄDZANIA PROCESEM KOPENHASKIM I PRZEJMOWANIA ZA NIEGO ODPOWIEDZIALNOŚCI

- Państwa członkowskie powinny zdecydowanie zaangażować się w realizację priorytetów procesu kopenhaskiego w ramach krajowych programów reform przewidzianych w strategii „Europa 2020”.
- Sprawozdania opracowywane na potrzeby procesu kopenhaskiego powinny być włączane w sprawozdania opracowywane na użytek strategicznych ram współpracy ET 2020. W ten sposób najskuteczniej można będzie pomóc w przygotowywaniu sprawozdań z realizacji strategii „Europa 2020” i wyeksponować kształcenie i szkolenie zawodowe w procesie uczenia się przez całe życie.
- Należy zintensyfikować współpracę w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Jej głównym mechanizmem powinna nadal być otwarta metoda koordynacji. Sposobem wspierającym kształtowanie krajowej polityki powinno być partnerskie uczenie się i nowatorskie projekty.

- Aktywną rolę w realizacji procesu kopenhaskiego nadal powinni odgrywać dyrektorzy generalni ds. szkolenia zawodowego, europejscy partnerzy społeczni oraz Komitet Doradczy ds. Szkolenia Zawodowego.
- Cedefop i Europejska Fundacja Kształcenia nadal powinny wspierać opracowywanie i realizację polityki, składać sprawozdania z postępów w realizacji celów strategicznych i celów krótkoterminowych oraz dostarczać danych przydatnych w kształtowaniu polityki w przedmiotowej dziedzinie.
- Należy zachęcać organizacje zrzeszające organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, by z myślą o promowaniu powyższych celów współpracowali ze sobą na szczeblu europejskim.
- W reagowaniu na obecne i przyszłe wyzwania może pomóc dialog polityczny i wymiana doświadczeń ze światowymi partnerami. Należy zwiększyć wymianę i współpracę z potencjalnymi krajami kandydującymi, z krajami sąsiedzkimi – wspomaganą przez Europejską Fundację Kształcenia – oraz współpracę z organizacjami międzynarodowymi, zwłaszcza z OECD, Radą Europy, Międzynarodową Organizacją Pracy i UNESCO. Prawo do uczestnictwa w tych działaniach należy zapewnić wszystkim państwom członkowskim.
- Aby ułatwić rządów krajowym i partnerom społecznym okresowe opracowywanie sprawozdań z postępów prac, należy sporządzić listę celów krótkoterminowych.

#### IV. CELE KRÓTKOTERMINOWE 2011–2014

Opierając się na przedstawionych powyżej celach strategicznych i w pełni respektując odpowiedzialność państw członkowskich za organizację systemów kształcenia i szkolenia oraz za przekazywane w ich ramach treści, wyznaczono na najbliższe cztery lata (2011–2014) pewną liczbę celów krótkoterminowych<sup>(23)</sup>. Cele te przedstawiono poniżej:

##### 1. Poprawa jakości i skuteczności kształcenia i szkolenia zawodowego – podnoszenie jego atrakcyjności i adekwatności

###### 1.1. Zwiększanie atrakcyjności i dbanie o wysoki poziom

*Działania na szczeblu krajowym:*

- a) organizowanie działań mających promować atrakcyjność i sprzyjać wysokiemu poziomowi kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym ewentualnie kampanii czy konkursów umiejętności;
- b) wspieranie działań, które umożliwią młodszym uczniom realizującym obowiązek szkolny zapoznanie się z różnymi branżami i możliwościami zawodowymi.

*Wsparcie ze strony UE:*

- dokument strategiczny na temat wpływu, jaki wysoki poziom zawodowy ma na inteligentny i trwały wzrost,

- rozważenie wsparcia ze strony UE na rzecz kampanii promujących kształcenie i szkolenie zawodowe, w tym badania Eurobarometru na temat atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego,
- zachęcanie do organizowania konkursów umiejętności na szczeblu europejskim lub światowym.

###### 1.2. Podnoszenie jakości i adekwatności

*Działania na szczeblu krajowym:*

- a) podjęcie stosownych środków, by wdrożyć zalecenie EQAVET i poczynić postępy w tworzeniu krajowych ram zapewniania jakości w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego;
- b) dbanie w stosownym przypadku, by w programach kształcenia i szkolenia zawodowego (I-VET) należycie uwzględnione zostały kompetencje kluczowe i umiejętności kierowania karierą zawodową, a także by można je było nabyć podczas szkoleń w ramach doskonalenia zawodowego;
- c) rządy, partnerzy społeczni oraz organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni dokonać niezbędnych uzgodnień, by można było:
  - jak najbardziej upowszechnić uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy, w tym przyuczanie do zawodu, i w ten sposób pomóc w zwiększeniu do 2012 roku liczby praktykantów w Europie,
  - stworzyć możliwość ściślejszej współpracy między instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego a przedsiębiorstwami (nastawionymi i nienastawionymi na zysk), np. w postaci staży nauczycieli w przedsiębiorstwach,
  - dostarczać instytucjom kształcenia i szkolenia zawodowego informacji o szansach absolwentów na zatrudnienie;
- d) prowadzenie prac nad systemami monitorowania pozwalającymi śledzić przechodzenie z etapu nauki do etapu pracy zawodowej.

*Wsparcie ze strony UE:*

- wskazówki i wsparcie techniczne na potrzeby wdrażania EQAVET,
- kontrola wdrażania EQAVET na szczeblu krajowym (w roku 2013),
- tematyczne połączenie projektów z zakresu zapewniania jakości w ramach programu Leonardo da Vinci,
- wademekum/studium na temat sprawdzonych modeli uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy (z pomocą Cedefop),
- lepsze przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności i kompetencje, zwłaszcza dzięki prognozom umiejętności (Cedefop) i utworzeniu europejskich rad ds. umiejętności,

<sup>(23)</sup> W wyniku dyskusji dyrektorów generalnych ds. szkolenia zawodowego i Komitetu Doradczego ds. Szkolenia Zawodowego.



- opracowanie wspólnego języka łączącego świat kształcenia i szkolenia ze światem pracy (ESCO), spójnego z innymi instrumentami UE, np. europejskimi ramami kwalifikacji,
- rozważenie możliwości wyznaczenia – na podstawie wniosku Komisji – unijnego poziomu odniesienia w zakresie zatrudnialności,
- prace nad sprawdzonymi rozwiązaniami i podstawowymi zasadami w odniesieniu do zmieniających się profili nauczycieli i szkoleniowców zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym (wspólnie z Cedefop).

## 2. Realizacja koncepcji uczenia się przez całe życie i mobilności

### 2.1. Wspieranie procesu uczenia się przez całe życie

#### Działania na szczeblu krajowym:

- a) aby kształcenie i szkolenie zawodowe jak najbardziej pomogło w realizacji wyznaczonego w ET 2020 poziomu odniesienia, którym jest 15-procentowy wskaźnik uczestnictwa dorosłych w procesie uczenia się przez całe życie, należy zweryfikować stosowanie zachęt, praw i obowiązków w przypadku wszystkich zaangażowanych stron i podjąć stosowne działania zachęcające do udziału w doskonaleniu zawodowym;
- b) wdrażanie zalecenia EQF:
  - opracowanie wszechstronnych krajowych ram kwalifikacji opartych na efektach uczenia się. Korzystanie z tych ram, by stworzyć możliwość większych przepływów między kształceniem i szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym, wprowadzić lub kontynuować kształcenie i szkolenie zawodowe na policealnych/wyższych poziomach EQF i stworzyć elastyczne ścieżki nauki,
  - powiązanie do 2012 roku poziomów krajowych ram kwalifikacji z poziomami EQF;
- c) opracowanie i promowanie procedur walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, wspartych europejskimi/krajowymi ramami kwalifikacji i doradztwem;
- d) zapewnienie zintegrowanych usług poradnictwa (kształcenie, szkolenie, zatrudnienie) należycie uwzględniających potrzeby rynku pracy;
- e) wdrażanie ECVET: zob. pkt 2.2.

#### Wsparcie ze strony UE:

- poradnik strategiczny na temat dostępu do doskonalenia zawodowego i udziału w nim,

- wskazówki i wsparcie techniczne w odniesieniu do wdrażania EQF, zwłaszcza w celu zastosowania podejścia opartego na efektach uczenia się,
- zaprezentowanie przez Cedefop i Europejską Fundację Kształcenia, jak przebiega powstawanie krajowych ram kwalifikacji,
- zalecenie Rady w sprawie walidacji efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (2011),
- sprawozdanie z postępów w kształtowaniu polityki, systemów i praktyk w dziedzinie poradnictwa przez całe życie – 2011 (Cedefop, ETF i ELGPN).

### 2.2. Zwiększanie mobilności

#### Działania na szczeblu krajowym:

- a) wdrażanie ECVET zgodnie z zaleceniem i udział w testowaniu tego systemu na potrzeby mobilności;
- b) podjęcie stosownych działań, by zdecydowanie zwiększyć mobilność w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym:
  - zachęcanie osób odbywających kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET) i osób zawodowo zajmujących się taką edukacją do większego uczestnictwa w mobilności transnarodowej,
  - zachęcanie władz lokalnych i regionalnych oraz organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, by rozwijały kulturę i strategię nadawania działaniom wymiaru międzynarodowego, w tym mobilność transgraniczną,
  - eliminowanie przeszkód prawnych i administracyjnych związanych z transnarodową mobilnością stażystów i osób szkolących się,
  - zachęcanie izb branżowych, organizacji przedsiębiorców i innych stosownych organizacji, by wspierały przedsiębiorstwa goszczące i wysyłające w zapewnianiu odpowiednich warunków stażystom i osobom szkolącym się podczas okresu mobilności transnarodowej,
  - zapewnienie w programach kształcenia i szkolenia zawodowego nauki języków i rozwijania kompetencji międzykulturowych,
  - optymalne wykorzystanie innych narzędzi UE (np. EQF, EQAVET, Europassu), by upowszechnić wzajemne uznanie kwalifikacji i kompetencji.

#### Wsparcie ze strony UE:

- wskazówki i wsparcie techniczne na potrzeby wdrażania ECVET,
- okresowa weryfikacja wdrażania ECVET (wspólnie z Cedefop),

- tematyczne połączenie projektów z zakresu ECVET w ramach programu Leonardo da Vinci,
- zalecenie w sprawie mobilności edukacyjnej (2011),
- rozważenie możliwości wyznaczenia – na podstawie wniosku Komisji – unijnego poziomu odniesienia w zakresie mobilności w kształceniu i szkoleniu zawodowym (2011),
- wniosek w sprawie jakościowych ram staży,
- promowanie mobilności praktykantów, m.in. za pomocą stosownego portalu, w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”/Leonardo da Vinci,
- opracowanie do 2012 europejskiego paszportu umiejętności jako części paszportu Europass.

### 3. Zwiększanie kreatywności, innowacyjności i przedsiębiorczości

*Działania na szczeblu krajowym:*

- a) zachęcanie do tworzenia partnerstw na rzecz kreatywności i innowacyjności (organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucje szkolnictwa wyższego oraz ośrodki projektowe, artystyczne, badawcze i innowacyjne);
- b) zachęcanie wszystkich organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego do efektywnego i nowatorskiego korzystania z dobrych jakościowo technologii (m.in. poprzez sieci i partnerstwa publiczno-prywatne), w tym z niezbędnego sprzętu, infrastruktury i sieci, stale ulepszanych wraz z rozwojem technologii i wiedzy pedagogicznej;
- c) podejmowanie działań promujących przedsiębiorczość, np. sprzyjanie nabywaniu stosownych kompetencji kluczowych, dawanie szansy nabycia praktycznego doświadczenia w przedsiębiorstwach oraz angażowanie ekspertów ze świata biznesu.

*Wsparcie ze strony UE:*

- utworzenie na szczeblu UE forum „Kształcenie i Szkolenie Zawodowe – Biznes” ze szczególnym uwzględnieniem następujących tematów:
  - rola kształcenia i szkolenia zawodowego w trójkącie wiedzy,
  - przechodzenie z etapu kształcenia i szkolenia zawodowego do świata biznesu: jak pomagać absolwentom kształcenia i szkolenia zawodowego w zakładaniu przedsiębiorstw.

### 4. Promowanie równości, spójności społecznej i aktywności obywatelskiej

*Działania na szczeblu krajowym:*

- a) podejmowanie działań zapobiegawczych i naprawczych, by jak najbardziej zwiększyć udział kształcenia i szkolenia

zawodowego w ograniczaniu zjawiska przedwczesnego kończenia nauki;

- b) zastanowienie się nad konkretnymi środkami, które zwiększyłyby uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu grup nisko wykwalifikowanych i innych grup zagrożonych, w tym rozwijanie elastycznych ścieżek w obszarze doskonalenia zawodowego i wykorzystywanie stosownych usług poradnictwa i wsparcia;
- c) korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych, by jak najbardziej poszerzyć dostęp do szkoleń, promować aktywne uczenie się oraz rozwijać nowe metody kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno w miejscu pracy, jak i w szkole, a tym samym ułatwić uczestnictwo w nich grupom zagrożonym;
- d) korzystanie z istniejących systemów monitorowania, by wspierać uczestnictwo grup zagrożonych w kształceniu i szkoleniu zawodowym: zob. pkt 1.2 d.

*Wsparcie ze strony UE:*

- wademekum sprawdzonych rozwiązań w dziedzinie integrowania grup zagrożonych za pomocą uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy połączonego z kompetencjami kluczowymi;
- zalecenie Rady w sprawie ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki (2011).

### 5. Cele przekrojowe, zarządzanie procesem kopenhaskim i przejmowanie za niego odpowiedzialności

*Działania na szczeblu krajowym:*

- a) opracowanie strategii komunikacyjnych względem różnych zainteresowanych grup i skoncentrowanie się w nich na wdrażaniu narzędzi i ich wartości dodanej (ECVET, ECTS, powiązanie krajowych ram kwalifikacji z EQF, systemy zapewniania jakości zgodne z EQAVET);
- b) stworzenie mechanizmów zorganizowanej współpracy między sektorem kształcenia i szkolenia zawodowego a służbami zatrudnienia na wszystkich szczeblach (politycznych i wdrożeniowych), w tym partnerami społecznymi;
- c) pomoc w udoskonalaniu unijnych danych o osobach odbywających kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET), w tym o ich mobilności i zatrudnialności.

*Wsparcie ze strony UE:*

- wspieranie realizacji powyższych celów poprzez program „Uczenie się przez całe życie” oraz w stosownym przypadku poprzez europejskie fundusze strukturalne,
- wspieranie uczenia się od siebie nawzajem przez państwa członkowskie oraz wspieranie nowatorskich projektów,

- ustalenie procedury ściślejszej koordynacji w celu wdrożenia wspólnych europejskich narzędzi w dziedzinie kształcenia i szkolenia,
- europejska strategia komunikacyjna w zakresie europejskich narzędzi przejrzystości,
- rozwijanie zorganizowanej współpracy ze stowarzyszeniami organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu UE,
- wzmacnianie zorganizowanej współpracy między obszarem kształcenia i szkolenia a obszarem zatrudnienia,
- udoskonalanie unijnych danych o osobach odbywających kształcenie i szkolenie zawodowe (I-VET), w tym o ich mobilności i zatrudnialności,
- partnerzy społeczni na wszystkich szczeblach powinni nadal odgrywać aktywną rolę w procesie kopenhaskim (zarządzanie i odpowiedzialność) i przyczynić się do realizacji wyżej wspomnianych celów krótkoterminowych,
- sprawozdanie z rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w państwach członkowskich i w krajach partnerskich,

- ściślejsze kontakty z krajami objętymi rozszerzeniem i krajami sąsiedzkimi.

ZWRACAJĄ SIĘ ZATEM DO PAŃSTW CZŁONKOWSKICH I KOMISJI, BY W RAMACH SWOICH KOMPETENCJI:

1. Wdrożyły środki służące:

- (i) zrealizowaniu ogólnej wizji kształcenia i szkolenia zawodowego w 2020 roku nakreślonej w części I;
- (ii) osiągnięciu strategicznych celów na lata 2011–2020 opisanych w części II oraz szeregu krótkoterminowych celów na najbliższe cztery lata (2011–2014) zaproponowanych w części IV;
- (iii) skuteczniejszemu zarządzaniu procesem kopenhaskim i przejmowaniu za niego większej odpowiedzialności – zgodnie z zasadami przedstawionymi w części III.

2. Promowały wizję, cele i zasady nakreślone w niniejszych konkluzjach w szerokim kontekście procesu kopenhaskiego poprzez współpracę państw członkowskich, władz regionalnych i lokalnych, Komisji, krajów kandydujących, krajów EFTA-EOG oraz partnerów społecznych.